



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La protección de los Trabajadores Especialmente Sensibles:
Especial referencia a las Personas con Discapacidad.

Autor/es

Sergio Ferrer Sancho
Cristina Morales Gómez

Director/es

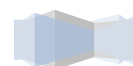
Ruth Vallejo Dacosta

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2018

ÍNDICE

ÍNDICE	1
INTRODUCCIÓN	2
1. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y SU PROTECCIÓN EN EL ARTÍCULO 25 LPRL.	3
2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	5
2.1 Contexto Social y Económico de la Discapacidad.....	5
2.2 Regulación	8
2.3 Terminología El Concepto de Discapacidad	12
2.4 Reconocimiento de la Discapacidad y Tipos de Discapacidad.....	16
2.5 La Discapacidad Sobrevenida y la Adaptación del puesto de trabajo.	18
3. ALTERNATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA EN LA EMPRESA NORMALIZADA.	22
4. BUENAS PRÁCTICAS.....	24
4.1. FCC y la Inclusión Laboral	24
4.2. Cómo Hacer la Adaptación del Puesto de Trabajo	25
5. CONCLUSIONES.....	26
6. BIBLIOGRAFÍA	28



INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, brinda una protección eficaz y general a todos los trabajadores, y en especial a una serie de grupos que se caracterizan por ser más vulnerables, o bien simplemente son merecedores de una protección especial debido a sus propias características personales, estado biológico, discapacidad o por no responder transitoriamente a exigencias psicofísicas del propio puesto de trabajo.

La protección de los trabajadores especialmente sensibles tiene una regulación específica en el Artículo 25 LPRL, y cuya regulación establecida en dicho precepto es manifestación del principio de la acción preventiva de adaptación del puesto de trabajo a la persona contenido en el art.15.

Se considera del análisis del mismo como trabajadores especialmente sensibles a quienes son trabajadores sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, trabajadores menores, trabajadores discapacitados, y el caso especial de los trabajadores temporales y el de los trabajadores que realizan un turno nocturno o a turnos.

En dicho artículo, se establecen las medidas que debe adoptar el empresario en orden a la protección de los citados trabajadores: entre ellas, que no serán empleados trabajadores para puestos donde se ponga en peligro su salud y/o la de terceros según características personales, estado biológico o discapacidad, ya sean situaciones definitivas o transitorias.

De los distintos colectivos citados nos interesa reparar en el colectivo de las personas con discapacidad. Diferenciando entre aquellas personas que tienen de entrada una discapacidad “reconocida”, a la que se refiere el art. 25, de otro colectivo de trabajadores que puedan tener una “discapacidad sobrevenida”, a los que no cita el precepto pero que entendemos que deben tener la misma protección.

El problema principal que se plantea, enlaza con los supuestos en los que los trabajadores, tras un proceso de accidente laboral o de un proceso de disminución psicofísica de sus capacidades laborales, son declarados no aptos por parte de los servicios de vigilancia de la salud de la empresa. En estas situaciones, se plantea si es procedente un despido por incapacidad sobrevenida del trabajador, o bien, resulta obligatoria la adaptación del puesto de trabajo. En todo caso, se trata de supuestos en los que no se les reconoce a los trabajadores una incapacidad permanente y pueden, o no, estar en un proceso de reconocimiento de una discapacidad sobrevenida¹.

Con carácter previo abordaremos la conceptualización del término de discapacidad y los cambios que ha sufrido, el análisis de los tipos de discapacidades que son objeto de protección, su reconocimiento y las políticas de reserva de puestos de trabajo. Enlazando, en este último caso, con el tratamiento de la discriminación por razón de discapacidad y su regulación jurídica actual.

Por último, dentro de los objetivos de estudio, además de explicar el proceso de adaptación del puesto de trabajo, se señala una buena práctica de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas de Zaragoza, en relación con la inclusión y adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad. Para la identificación de esta buena práctica hemos realizado un cuestionario de preguntas abiertas.

En cuanto a la metodología a utilizar para el resto del contenido del trabajo, se ha seguido la propia de las ciencias jurídicas, consultándose la biografía específica en la materia, partiendo de la referencia en el Manual Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por Ruth Vallejo Da Costa y Vicente Pedro, asimismo se ha manejado un conjunto de sentencias de jurisprudencia que hacen referencia al tema.

¹ La SJS número 33 de Barcelona de 19 de Noviembre de 2013, contiene suficientes argumentos jurídicos para justificar la nulidad del despido cuando la causa es baja por enfermedad del trabajador.



1. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y SU PROTECCIÓN EN EL ARTÍCULO 25 LPRL.

Del análisis del artículo 25 LPRL, podemos destacar varios aspectos de gran importancia. El primero es que se considerara como un trabajador especialmente sensible a *“aquel que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*.

De esta descripción que hace la propia LPRL de trabajador especialmente sensible, podemos deducir quienes son los grupos que pertenecen a esta denominación. Siendo que en la mayoría de los casos, la propia ley establece además, una regulación específica para cada uno de los casos, dedicándoles así una serie de artículos, aparte del propio artículo 25, como son los artículos 26, 27 y 28 LPRL.

Hay que destacar en cualquier caso que, el propio artículo 25 LPRL, establece una regulación del concepto de trabajador especialmente sensible general y amplio, dejando la posibilidad de que se considere como trabajador especialmente sensible a personas con características distintas de las nombradas y reguladas en los propios artículos. Esto se debe a que el fin del artículo no es el establecer una lista cerrada².

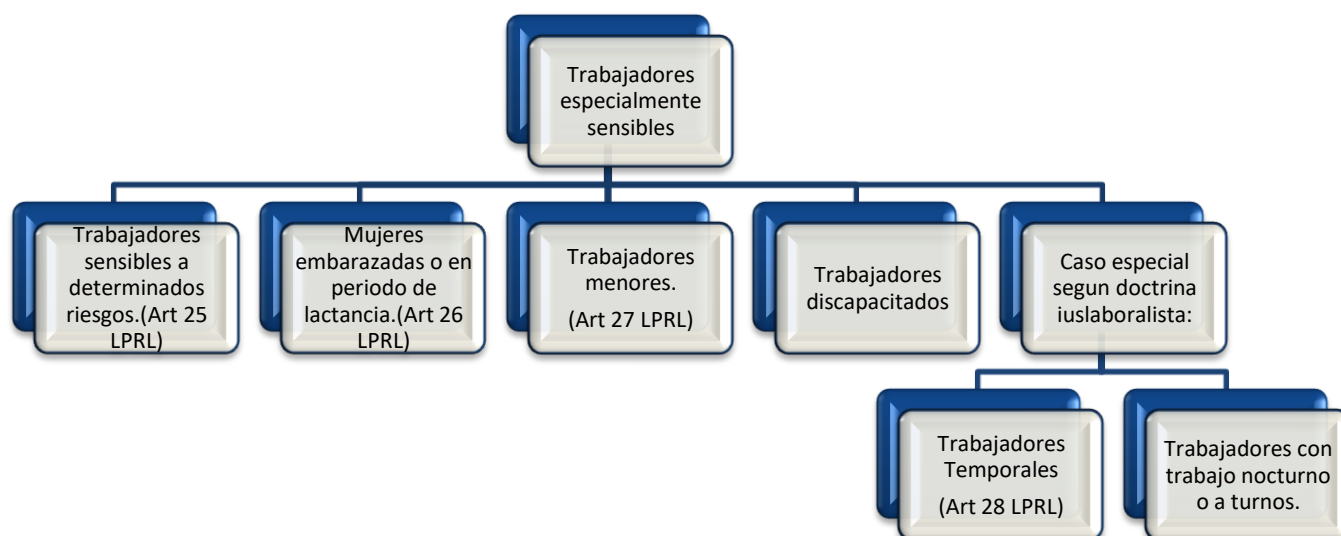


Ilustración 1 Tipos de Trabajadores Especialmente Sensibles

Es en estos casos donde el empresario tiene la obligación de tener en cuenta todos estos aspectos para llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, para que en función de los resultados, se lleven a cabo las protecciones y medidas preventivas y/o correctoras que fuesen necesarias con el fin de otorgar una protección eficaz de su seguridad y salud.

Una especial protección se manifiesta en el propio artículo 25 LPRL. Esta es la de no permitir emplear a trabajadores para puestos donde se ponga en peligro su salud y/o la de terceros según características personales, estado biológico o discapacidad, ya sean situaciones definitivas o transitorias.

Esta manifestación, se encuentra directamente vinculada con el artículo 15.2 LPRL, donde se establece la obligación del empresario de tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles tareas.

² Dacosta Vallejo, R: “Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud. Ejemplar fotocopiado 2017.



También se establece que el empresario debe tener en cuenta la consideración de que sea un trabajador especialmente sensible a la hora de realizar las debidas evaluaciones de riesgo, para que posteriormente a esta, se adopten las debidas medidas preventivas. Dicha obligación también se desprende del artículo 4.1.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención, en adelante RSP.

Esta evaluación de riesgos laborales resulta obligatoria cuando no hayan podido evitarse los riesgos que afectan y ponen en peligro la seguridad y salud de las personas. A partir de la evaluación, el empresario obtiene un gran volumen de información que le permite tomar eficazmente esas medidas que fuesen necesarias.

Es en el artículo 5 RSP, se regula el procedimiento que debe seguirse para la realización de las evaluaciones. Siendo que según el mismo, primero se debe partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y equipos de trabajo existentes, así como sobre el estado de salud de los trabajadores.

Posteriormente, se deberá determinar los elementos peligrosos e identificar a los trabajadores expuestos a estos, valorándose el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración. Todo con la finalidad de que se pueda concluir si es necesario evitar, controlar y/o reducir el riesgo.

El problema principal que se plantea es que para que el empresario actúe, es necesario que éste sea conocedor de dicha situación. Siendo que en ciertas ocasiones dicha situación puede observarse directamente, como puede ser el caso de discapacidades reconocidas, pero en otras ocasiones será necesario llevar a cabo un procedimiento que permita conocerlas.

Dentro de este contexto, resulta de vital importancia que se lleve a cabo una vigilancia de la salud, aspecto que se encuentra regulado en el artículo 22 LPRL, donde se establece que dicha vigilancia resulta obligatoria para el empresario, asumiendo él mismo el coste que se derive de la realización de los reconocimientos médicos, y resultando voluntaria para el trabajador, quien para ello deberá prestar su consentimiento.

Es en el propio artículo donde se recoge una excepción a este consentimiento que debe dar el trabajador, resultando así obligatoria la realización de reconocimientos médicos cuando una disposición legal lo establezca, cuando dicho reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo para la salud, o también cuando sea necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede llegar a constituir un peligro para el mismo o para terceros. En estos casos se requiere que los representantes de los trabajadores realicen un informe para que se pueda dar la realización de dichas pruebas.

Esta vigilancia de la salud, se encuentra limitada en todo momento por los derechos de dignidad e intimidad del trabajador, así como el deber de confidencialidad de toda la información médica. Estableciéndose que el empresario solo será conocedor de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

La consecuencia directa de esta vigilancia podrá conllevar en ciertas ocasiones que no se pueda emplear al trabajador en puestos de trabajo donde se dé una situación de peligro, o que por otro lado, se de la necesidad de llevar a cabo las medidas que fuesen necesarias con el fin de otorgar una protección eficaz. Entre estas medidas se destaca la necesidad de tener que adaptar el puesto de trabajo a las características de la propia persona.



2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL

2.1 Contexto Social y Económico de la Discapacidad

En la actualidad, tal y como destaca el Informe Mundial sobre la Discapacidad³, elaborado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, en el año 2011, se estima que más de mil millones de personas poseen algún tipo de discapacidad en todo el mundo, es decir, en torno a un 15% de la población mundial sufre algún tipo de discapacidad, lo que supone que haya más de 1000 millones de personas con discapacidad.

En el contexto del mercado laboral se destaca que 785 millones de personas de 15 años y más, tienen que convivir con algún tipo de discapacidad. Como se exponen en el propio informe, la cifra que se ve aumentada según un estudio sobre la carga mundial de morbilidad⁴, que establece que la cifra más aproximada de personas mayores de 15 años no serían los 785 millones de personas si no que rondaría los 975 millones.

Es importante destacar la relación de causa directa que se establece entre el aumento de las tasas de discapacidad y el aumento constante del envejecimiento de la población y de las enfermedades crónicas a nivel mundial.

Por otro lado, el contexto social y económico a nivel nacional es definido primero a partir de la última macroencuesta⁵, realizada por el Instituto Nacional de Estadística en España en 2007, y presentada en 2008.

Gracias a esta, se pudo llegar a la conclusión de varios aspectos de gran relevancia que mostraban que no se trataba de un colectivo pequeño, si no que eran un colectivo formado por un gran número de personas, cada una con una discapacidad propia y distinta. A quienes se les debía garantizar la aplicación del principio de igualdad y el derecho a un trabajo digno y adaptado según sus condiciones personales. Algunos aspectos que se destacaban a partir de la encuesta son los siguientes:

1. Que la población de personas con discapacidad ascendía a 3,84 millones personas, lo que supone un 8,5% de la población total. Siendo que 2,30 millones son mujeres frente al 1,55 millones que son hombres.
2. Que 608.000 personas con discapacidad vivían solas en su hogar.
3. Que 1,39 millones de personas no pueden realizar alguna de las actividades básicas de la vida diaria.
4. Que en uno de cada cinco hogares vive al menos una persona con discapacidad.
5. Que seguía habiendo problemas de accesibilidad y de movilidad.

Para profundizar dentro del ámbito del mercado de trabajo, es de gran importancia analizar el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, elaborado en 2017, a partir de datos del 2016, por el Servicio Público de Empleo Estatal. A partir de cual destacamos tres aspectos gracias a los gráficos y tablas proporcionados.

³ Organización Mundial de la salud y Banco Mundial, 2011, Última actualización.

⁴ Los datos sobre el Estudio de la Carga Mundial de Morbilidad 2010 se encuentran recogidos dentro del propio informe. Dicho estudio fue elaborado por numerosos investigadores y científicos, algunos de ellos de la OMS.

⁵ Instituto Nacional de Estadística, 2007.

Si bien son datos de hace 10 años, corresponden a la última encuesta realizada, siendo que según el plan estadístico estatal 2017-2020, se contempla llevar a cabo un nuevo estudio que establezca la actualidad de las personas con discapacidad, ya que los datos habrán variado mucho, como paso con la encuesta de 1999 a la de 2007, donde las personas con discapacidad crecieron en 320.000.



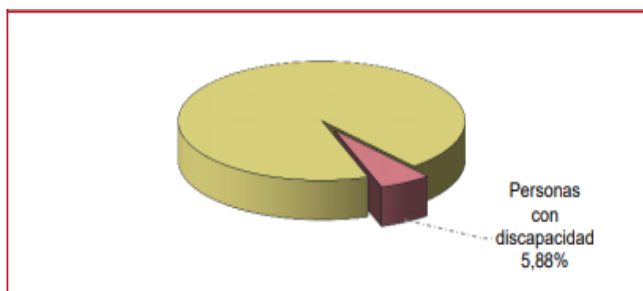


Gráfico 1 Porcentaje de gente de personas con discapacidad en edad laboral sobre el total

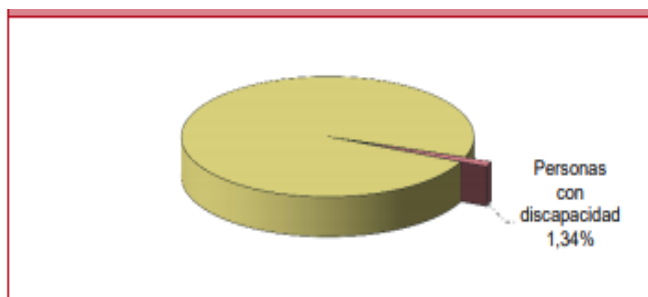


Gráfico 2 Porcentaje de personas con discapacidad en el conjunto de la contratación

En primer lugar, a partir del gráfico 1, podemos observar la relación de personas con discapacidad en edad laboral sobre el total, representando este colectivo un 5.88%. Porcentaje que parece ser pequeño pero que representa a 1.774.800 personas con discapacidad en edad laboral, sobre el total de persona en edad laboral que son 30.174.500. Por otro lado, observando el gráfico 2, se puede ver que en 2016, el número de contratos de personas con discapacidad fue de 268.160, lo que representa sobre el total, 19.978.954, un 1,34% del conjunto de las contrataciones. Dato que si se compara con el de 2015, supone un aumento del 10%

En Segundo lugar, a partir de la Tabla 1, se nos hace ver la baja participación que tienen las personas con discapacidad en el mercado laboral. Siendo que de su análisis, el propio documento nos aporta varios datos y conclusiones muy reveladoras:

1. La tasa de actividad de personas con discapacidad es muy inferior a la de personas sin discapacidad, estando más de 40 puntos por debajo.
2. La tasa de empleo comparando a ambos colectivos marca una diferencia de 37 puntos, estando el de las personas con discapacidad en 23,37% y el de personas sin discapacidad en 60,93%.
3. Y que la tasa de paro de las personas con discapacidad se establece en casi un 31%.

Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personas con discapacidad			
Actividad	34,41	33,14	33,87
Empleo	23,76	22,84	23,37
Paro	30,91	31,10	30,99
Personas sin discapacidad			
Actividad	84,23	71,95	78,05
Empleo	66,88	55,05	60,93
Paro	20,60	23,49	21,94

Tabla 1 Tasas relacionadas con la actividad laboral

Si del primer gráfico establecíamos que el colectivo de personas con discapacidad en edad laboral estaba formado por 1.774.800 personas, gracias al informe se puede saber que 601.100 personas corresponden al colectivo que están activos, mientras que 1.173.600 corresponde a inactivos, lo que representa el 66,14% en este colectivo.

Categoría	Personas con discapacidad	Tasa personas con discapacidad (%)	% variación 2015/14
Ocupados	414.800	2,34	5,17
Parados	186.300	3,69	-2,72
Parados que buscan el 1º empleo	16.600	3,11	3,75
Total activos	601.100	2,64	2,59

Tabla 2 Distribución de la población activa con discapacidad

Centrándonos en los activos, y entendiendo a estos como la población que se encuentra en edad de trabajar, y que, o bien cuentan con un trabajo remunerado o bien están en búsqueda de empleo, el informe los divide en tres categorías. En primer lugar estarían los ocupados, en segundo lugar los parados y por último, los parados que buscan un primer empleo. A partir del análisis de la Tabla 2 y del propio informe, se pueden llegar a establecer las siguientes conclusiones.

Lo primero, es que se establece una crítica, debido a que del conjunto de este colectivo, que como hemos destacado anteriormente, se encuentra formado por 1.774.800 personas, solamente 414.800 personas se encuentran ocupadas.

Con respecto a los ocupados, el informe destaca que el 88,55% de estos, son trabajadores asalariados contratados en el sector privado, frente al 11,40% que son trabajadores por cuenta propia y un 0,05% que se encuentran en otra situación.

Lo segundo que destacamos es un aspecto positivo, ya que centrándonos en la población activa parada, puede verse una disminución en un 2.72%.

Sector económico	Personas con discapacidad	% sobre total	Tasa personas con discapacidad (%)	% variación 2015/2014
Agricultura	11.700	2,82	1,61	1,74
Industria	52.300	12,61	2,12	-7,10
Construcción	15.800	3,81	1,48	10,49
Servicios	334.900	80,74	2,49	7,24
Total ocupados	414.800	100,00	2,34	5,17

Tabla 3 Distribución de los Ocupados por Sectores Económicos

En relación con la distribución de las personas con discapacidad ocupada puede verse que la gran mayoría de este colectivo, un 80,74%, se encuentra trabajando en el sector servicios. Es decir, que del total de 414.800 personas, 334.900 personas con discapacidad se encuentran en dicho sector.

Por último, destacamos que si de la Tabla 1 podíamos observar que la tasa de empleo rondaba los 23.4%, cuando los diferenciamos por tipo de grado de discapacidad, las personas que tienen una discapacidad entre 33% a 45%, su tasa aumenta considerablemente, alcanzando un 40,1%. Por otro lado en el caso de tener un grado de 45% a 64% la tasa se reduce y se sitúa en un 27,9 %, y en los que tienen más de 65 % su tasa se reduce considerablemente alcanzando solamente un 12,6%.



En la actualidad este colectivo de personas con discapacidad se encuentra agrupado en España bajo el CERMI⁶, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, a través del cual tanto personas discapacitadas como sus familiares se unen para abrirse camino y conseguir el reconocimiento de derechos de estas personas y la igualdad de oportunidades.

2.2 Regulación

En la actualidad, pese a estar en pleno siglo XXI, las personas con discapacidad siguen sufriendo continuos procesos de exclusión social, dándose estos debido a una serie de causas que son destacadas en el Informe Mundial sobre la Discapacidad:

1. Unas políticas y normas insuficientes por parte del gobierno.
2. Unas actitudes y creencias negativas por parte de la sociedad.
3. Financiación y prestaciones de servicios insuficientes.
4. Problemas con la prestación de servicios.
5. Falta de accesibilidad, de consulta y participación.
6. La falta de datos y de pruebas.

Las personas con discapacidad necesitan de una protección específica para el ejercicio de sus derechos y libertades, lo cual es debido a su situación (tipo de discapacidad) así como a los problemas que puedan encontrarse en su entorno y que dificulten su participación en la vida económica, social y cultural.

A nivel internacional, las dos normas principales que encontramos y que hacen alusión al principio de igualdad y no discriminación, y a la protección de este colectivo son:

- La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Y la Directiva 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre del 2000.

-La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativos fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las naciones unidas en New York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007, entrando en vigor finalmente en mayo de 2008.

Se trata de un tratado que se establece como vinculante para los Estados partes que lo firmaran, siendo estos los estados que tienen la obligación de informar periódicamente sobre las medidas adoptadas para aplicarla.

Lo primero de lo que parte la convención es del establecimiento de un preámbulo donde se reconocen una serie de cuestiones, entre las que destacamos la letra e) donde se reconoce que *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

También establece la obligación de que los estados deben revisar su normativa propia, con el fin de que se promulgue una mayor igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como fomentar la accesibilidad de este colectivo para lograr una mayor independencia y participación dentro de la sociedad.

⁶ CERMI está constituido por más de 8.000 asociaciones y entidades que representan en conjunto a ese colectivo de 3,8 millones de personas.



Además, de su análisis puede verse una especial preocupación por mujeres, niñas y niños con discapacidad, los cuales se ven afectados por mayores riesgos de exclusión, violencia y discriminación, promoviendo por ello la adopción de las normas y leyes que fuesen necesarias para garantizar sus derechos y libertades, así como a sensibilizar a la sociedad.

Por otro lado, tal y como se establece en el CIF que las personas no son discapacitadas sino que tienen una discapacidad, a lo largo de la CDPD, puede verse de la misma manera que cuando quiere referirse a este colectivo, se refiere utilizando el termino de “personas con discapacidad”.

El pilar fundamental que sostiene a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es el querer garantizar la aplicación del principio de igualdad de derechos de todas las personas, y es por ello que se establece en su artículo uno que la convención tiene como propósito, *“el de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.*

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

-La Directiva 2000/78 del Consejo del 27 de noviembre del 2000 establece un marco a seguir en la lucha contra la discriminación en el empleo tanto por discapacidad como por convicciones, religión, edad y orientación sexual con el fin de que se dé una igualdad de trato. Esta directiva se aplicará tanto a las personas del sector privado, como a las personas del sector público.

La igualdad de trato conlleva que no se produzcan discriminaciones directas e indirectas. La discriminación directa se produce cuando se da a una persona un trato menos favorable que el que se le ha dado a otra en una situación análoga. En cambio, la directiva va referida a las prácticas o disposiciones que aparentemente puedan ser neutras, pero que ocasionen una desventaja concreta a las personas a las que se aplica esta norma.

Para llevar a cabo esta lucha, se deben definir primero los criterios discriminatorios que no se deben de dar y por tanto que deben estar prohibidos, y las situaciones que puedan ser objeto de discriminación, es decir, que se comparen a ella.

Esta directiva en su artículo 5, hace referencia a garantizar el principio de igualdad de trato con las personas con discapacidad, para lo que se deberán realizar ajustes razonables. Estos ajustes están enfocados a la aplicación, por parte de los empresarios, de las medidas adecuadas que requiera cada situación para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo y/o progresar profesionalmente, o para cuando se les ofrezca formación.

Es en el mismo artículo donde se establece que dichas medidas serán realizadas siempre y cuando no supongan una carga excesiva para el empresario. Siendo que dicha carga no será considerada excesiva cuando sea paliada en grado mediante medidas existentes en la política de Estado.

El principio de igualdad no constituirá un impedimento a que, los Estados miembros que lo deseen, establezcan disposiciones o facilidades que protejan y empujen la inclusión de este colectivo en el mercado de trabajo.



A nivel nacional, la norma más relevante es el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (más adelante LGD). Antes de citar los aspectos principales sobre los que versa este Texto Refundido, hay que nombrar las leyes anteriores que dieron lugar a la elaboración del mismo.

Estas leyes suponen la puesta en marcha de medidas favorables que fueron un avance a la hora de alcanzar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, tanto para personas discapacitadas como para otros colectivos especialmente sensibles. Estas medidas favorables, deben suponer una discriminación o acción positiva para este colectivo, por lo que el marco jurídico y las políticas públicas deben configurarse de tal forma, que este colectivo, pueda ejercer sus derechos laborales y no quedarse al margen de la sociedad en situaciones de exclusión.

Por discriminación positiva o acción positiva, se entienden las acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida de colectivos desfavorecidos, en este caso referido a las personas discapacitadas. Estas acciones deben llevarse a cabo cuando se trata de hacerlos partícipes de sus derechos, derechos que se ven afectados por la sociedad al no incluirlos con normalidad en la vida laboral.

La primera Ley que pone en marcha medidas positivas para este colectivo es la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley se convertiría en un punto clave para lo que empezó a ser una puesta en marcha de los derechos de integración laboral de personas discapacitadas (anteriormente denominadas “minusválidas”), que hasta entonces se encontraban excluidas del mercado de trabajo estableciendo medidas positivas para su inclusión. Gracias a esta ley, en España se empieza a atender y a apoyar a las personas con discapacidad y a sus familiares mediante servicios especializados y apoyos técnicos que les permitieran normalizar su vida.

Es relevante citar que otra de las leyes, posterior a la LISMI y que aboga por la defensa de este colectivo, así como por que tengan igualdad de oportunidades de acceso al empleo, es la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta Ley en su exposición de motivos hace referencia a los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española (CE).

El artículo 9.2 de la Constitución pone de manifiesto que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Por otra parte, el artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Siguiendo esta referencia, observamos cómo se asientan los pilares esenciales sobre el establecimiento de una política favorable, con el objetivo de que las personas discapacitadas puedan ser titulares de sus derechos.

Esta Ley 51/2003, de 2 de diciembre, surge como alternativa a las persistentes desigualdades sufridas por este colectivo y a los cambios que ha experimentado.



Una de las cuestiones importantes que trata la exposición de motivos de la citada Ley 51/2003, es la sensibilidad que a nivel internacional tienen sobre cualquier forma de discriminación, citando el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea que versa sobre la capacidad que se otorga al Consejo Europeo para la adopción de acciones para luchar contra la discriminación.

Retomando la explicación de la Ley General de personas con Discapacidad, como hemos comentado en párrafos anteriores, cabe recalcar que esta ley es la encargada de agrupar las normas citadas anteriormente, además de otras como el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En la LGD se recogen una serie de definiciones, entre las que se encuentran las dirigidas a saber diferenciar cada tipo de discriminación que pueden sufrir las personas discapacitadas (directa e indirecta), así como una serie de principios por los que se regirá esta ley como son el respeto de la dignidad inherente, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

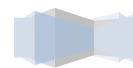
Según este Real Decreto Legislativo, en su Artículo 4, se establece que se considerara personas con discapacidad a *“aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*

Por otro lado en el apartado dos del mismo artículo, el Real Decreto amplía el ámbito de personas a las que se considerara personas con discapacidad estableciendo que *“tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”*.

Es debido a esta ampliación del concepto de personas con discapacidad, que los datos recogidos a través de encuestas y otros medios, solo puedan compararse a partir de los años posteriores del 2013, ya que con esta ampliación, se produce un aumento considerable del número de personas con discapacidad provocando un desencaje de los datos.

Esta unificación continúa con el establecimiento de acciones positivas referidas a personas discapacitadas y cita en su artículo 42, la cuota de reserva de puestos de trabajo en empresas que deben destinarse a personas con discapacidad. Este artículo pone de manifiesto lo que ya empezó a introducir la LISMI anteriormente, en lo referente a que tanto empresas públicas como privadas que cuenten con más de 50 trabajadores deberán cumplir con la obligación de que, al menos, el 2% del total de sus trabajadores sean discapacitados. Esta obligación posee excepciones a las que pueden acogerse las empresas a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva.

Toda esta regulación, tanto internacional como nacional, forma parte de la protección que se debe otorgar a las personas con discapacidad para crearles facilidades y, de esta manera, evitar que en algún momento puedan encontrarse en una situación de exclusión social.



2.3 Terminología El Concepto de Discapacidad

Una vez queda establecido el entorno en el que nos movemos en la actualidad, para poder establecer y concretar el concepto y todo lo que rodea al término de discapacidad, partimos de la diferencia entre la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía, (CIDDM), siendo este el primer documento elaborado en 1980 por la Organización Mundial de la Salud, (OMS) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud, (CIF), que fue el segundo documento elaborado en 2001 por la misma, y que supuso todo un cambio dentro de la conceptualización del término de discapacidad.

A partir de la CIDDM se establecía, en 1980, una primera diferencia entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

- a) Enfermedad: Situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente.
- b) Deficiencia: Pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica, psicológica.
- c) Discapacidad: Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona.
- d) Minusvalía: Situación de desventaja de una persona que le limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso.

Es a partir de estas definiciones, que se establecía un esquema de tipo lineal a seguir, en donde cada uno de los aspectos podía conducir al siguiente.

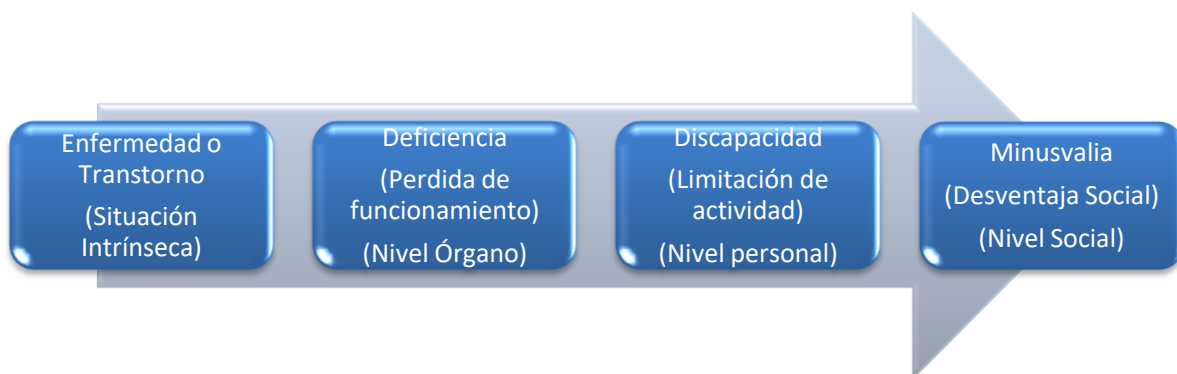


Ilustración 2 Esquema seguido por el CIDDM

En el 2001, en la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, la OMS volvía a renovar estos conceptos reuniéndolos en el CIF. En este, se renovaban los conceptos anteriormente nombrados e introducía por un lado términos nuevos, y por otro lado modelaba antiguos conceptos.

- a) Funcionamiento: Introduce este nuevo concepto para referirse a las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación en la sociedad.
- b) Discapacidad: Este término se encarga de recoger a todas deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.
- c) Salud: Establece este como el elemento marco que entrelaza los dos anteriores conceptos y que se encarga de medir la salud y estados de salud.
- d) Barreras: Tal y como establece el propio CIF, se considera barreras a *“Todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”*.

Por otro lado, el objetivo principal de la CIF pasaba a ser, tal y como se enuncia en el propio documento, *“proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y los estado relacionados con la salud”*⁷.

Otro de los aspectos importantes que destaca es que se debe incidir en que las personas no son discapacitadas, si no que están discapacitadas. Siendo que de igual forma no debe utilizarse el término minusválido debido a su connotación peyorativa, pues proviene de unir “menos” y “valido”. Siendo por ello, que se establece que las personas no son minusválidas.

Es debido a estos cambios que se empezó a promover la eliminación de dicho término en las leyes, para que fuese sustituido por el de “personas con discapacidad”. Esto mismo sucedió en España con el RD 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, por el que se modificaba el RD 1971/1999, del 23 de diciembre.

En el CIF, el concepto de discapacidad es definido como *“un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”*.

- a) Déficit en el funcionamiento o deficiencias: Problemas en las estructuras o funciones corporales, teniendo en consideración tanto a las fisiológicas como a las mentales.
- b) Limitación en la actividad: Surge como termino para sustituir al de discapacidad, considerando a estas limitaciones como a las dificultades que una persona puede experimentar en la realización de una actividad.
- c) Restricción en la participación: Es el nuevo término que surge para sustituir al antiguo término de minusvalía y el cual se refiere a los problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales. Entendiéndose que surgirán dichas restricciones cuando se realice una comparación del comportamiento normal que se espera que tuviese una persona sin discapacidad con el comportamiento que tiene una persona con discapacidad.

Además de estos cambios en la terminología y conceptualización, se produjo un cambio en el esquema que se planteaba en un principio, dejándolo así totalmente atrás el esquema de tipo lineal, y formándose un nuevo esquema que se caracterizaba por múltiples interacciones entre sus dimensiones y áreas.

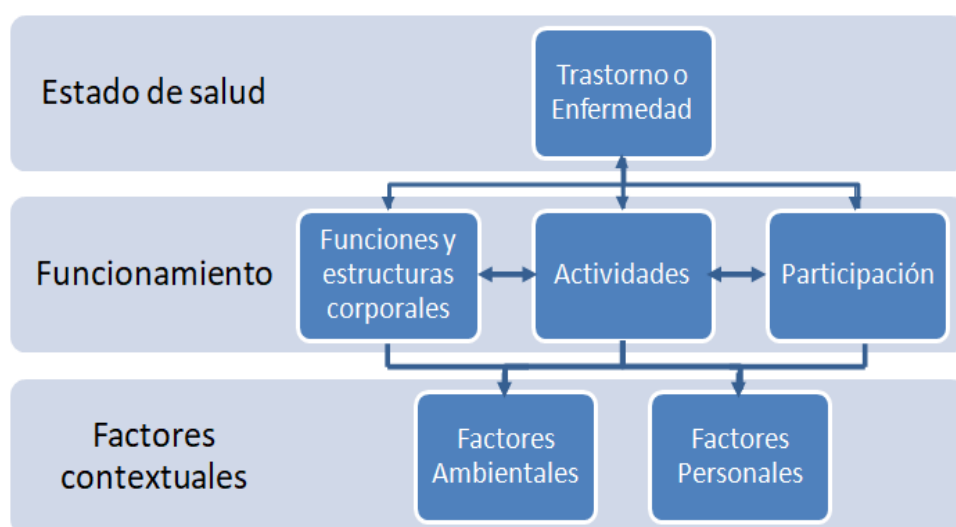


Ilustración 3 Esquema seguido por el CIF

⁷ Organización Mundial de la Salud; 2001.



Con este esquema puede verse la gran importancia e influencia que guardan los factores contextuales. Diferenciando por un lado, los ambientales, es decir, los extrínsecos a las personas, como las actitudes de la sociedad, las características arquitectónicas o el sistema legislativo, y por otro lado, están los factores personales, y que son los que corresponden y caracterizan a la propia persona.

Estos factores contextuales influyen en gran medida en el desarrollo y funcionamiento de un individuo, pero no son los únicos que influyen. Junto con estos, también se encuentra influyendo en el desarrollo y funcionamiento del individuo su propia condición de salud.

Este funcionamiento y desarrollo de la persona se encuentra formado por tres aspectos que son los siguientes; las funciones y estructuras corporales, la actividad y la participación.

A partir de este nuevo modelo que ofrece el CIF sobre discapacidad, se abre la puerta a un nuevo concepto llamado **“Discapacidad Social”**, que como se viene exponiendo, supone tener en cuenta otros factores que no solo son médicos, sino que también son sociales y ambientales.

La discapacidad no solo se debe catalogar como una situación referida a la salud de la persona, sino que debe asociarse también con el entorno social de la misma. El entorno social marca la diferencia en el concepto, ya que una persona puede encontrarse en una situación desfavorable y de discapacidad y otra con la misma deficiencia no, dependiendo de la accesibilidad que tengan sus entornos.

Un ejemplo de lo anterior puede ser la persona que tenga problemas de movilidad, y su edificio no disponga de rampas para acceder o salir de él fácilmente, ya que esto le supondría una desventaja a esta persona y le dificultaría desarrollar las actividades de su vida diaria con normalidad.

En relación con lo nombrado anteriormente, uno de los factores que se deben de tener en cuenta cuando se habla de discapacidad es la exclusión social. Este concepto está estrechamente relacionado con poseer los mínimos aceptados en la comunidad de referencia en la que vivan las personas con discapacidad, es decir, cumplir con unos mínimos en lo referido a ingresos, educación, trabajo, vivienda, salud, corresponsabilidad y acompañamiento.

La discapacidad social va más allá de la discapacidad médica, que básicamente se encarga de reconocer y poner de manifiesto las limitaciones y restricciones que sufre una persona por su condición física, psíquica o intelectual. Es un concepto que se está asumiendo cada vez más hoy en día, gracias al esfuerzo de estas personas y de sus familias, hasta llegar al punto en que se logre borrar el prefijo “dis-” del término discapacitado y se asuma que son personas con diversidad funcional.

Por lo citado anteriormente, vemos que el concepto de discapacidad no solo debe considerarse en relación a las deficiencias que pueda tener la persona o a las limitaciones que pueda poseer a la hora de realizar una actividad, sino que el término debe comprender también las situaciones de desventaja para la participación en las actividades de la vida cotidiana que les puedan llevar a una situación de exclusión social.



Por otro lado, tal y como hemos detallado el cambio que hubo de la utilización de los términos persona minusválida o discapacitada, desde hace unos años se está promoviendo la utilización de un nuevo concepto, el de **“Mujeres y Hombres con Diversidad Funcional”**. El cual fue propuesto por Javier Romañach y Manuel Lobato en el “Foro de vida independiente y divertad”, en adelante FVID.



Se introduce este término como una forma de referirse y de hacer crítica a la sociedad actual, siendo que tal y como exponen ellos *“la diversidad funcional no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc. Toda esta terminología viene derivada de la tradicional visión del modelo médico de la diversidad funcional, en la que se presenta a la persona diferente como una persona biológicamente imperfecta que hay que rehabilitar y “arreglar” para restaurar unos teóricos patrones de “normalidad” que nunca han existido, que no existen y que en el futuro es poco probable que existan precisamente debido a los avances médicos”*

Dicho foro se constituye como una comunidad virtual que nace en el 2001 con el fin de ser un espacio donde se pueda debatir y reivindicar los derechos de las personas con diversidad funcional de España y de países de lengua Hispana.

A su vez forma parte del Movimiento Mundial de Vida Independiente⁸, que es un movimiento social que nació con el fin de reivindicar los derechos civiles en los años 60 en Estados Unidos y que fue promovido por personas con diversidad funcional y que perseguían establecer una serie de valores.

El primero era promover que toda vida humana tiene el mismo valor, buscándose así una aplicación directa del principio de igualdad. Lo segundo era establecer que todo lo el mundo, sin importar su diferencia funcional, es capaz de realizar acciones. El tercer punto era que todas las personas con diversidad funcional lo son por la respuesta de la sociedad hacia la diferencia, teniendo derecho a ejercer el control de sus vidas. Y el cuarto pilar era que este colectivo tiene el mismo derecho como cualquier persona a participar en la sociedad.



En Europa dicho movimiento se encuentra agrupado dentro de la Red Europea de Vida Independiente, en adelante ENIL, que se encarga de agrupar las iniciativas de vida independiente de países europeos.

La ENIL al igual que el FVID, es foro dirigido tanto a las personas con discapacidad, organizaciones de vida independiente como a posibles aliados no discapacitados para tratar y desarrollar temas sobre la vida independiente.

⁸ En Zaragoza los pilares que fueron marcado por el Movimiento Mundial de Vida Independiente, son promovidos por ZAVI, que es la asociación de vida independiente de Zaragoza y que surgió en 2010. Otro de sus objetivos es la creación de una oficina de vida independiente en Aragón, realizando para ello distintas jornadas y comparecencias en las cortes de Aragón. Zaragoza Vida Independiente se encuentra agrupada dentro de la Federación de Vida Independiente, quien agrupa a distintas asociaciones de España que tienen el mismo propósito. Asociaciones como OVIBCN, VIGALICIA, VIANDALUCÍA y VICOVAL.



2.4 Reconocimiento de la Discapacidad y Tipos de Discapacidad

En la actualidad, la gestión y resolución de las solicitudes de reconocimiento del grado de discapacidad es competencia de las Comunidades Autónomas. Todo el procedimiento que se sigue para dar lugar a este reconocimiento, se hace teniendo en cuenta el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

El reconocimiento del grado de discapacidad en la Comunidad Autónoma de Aragón, se realiza previa solicitud al Instituto Aragonés de Servicios Sociales, ya que es el organismo encargado de la gestión y resolución de estas solicitudes. Las personas solicitantes buscan, a través de este reconocimiento, las ventajas de protección social que los organismos públicos pueden proporcionarles.

Las personas interesadas o sus representantes legales son los que deben iniciar este procedimiento, además de que deberán cumplir con una serie de requisitos, entre ellos de residencia, para llevar a cabo la solicitud. Toda la documentación requerida y que deba ser presentada en este procedimiento, deberá estar compulsada y se podrá presentar ante las Direcciones Provinciales del IASS, Unidades de Registro del Gobierno de Aragón, Centros de Servicios Sociales y Centros de Atención a la Discapacidad del IASS.

El IASS cuenta, en sus Centros de Atención a la Discapacidad, con un equipo de valoración y orientación, encargado de estimar las situaciones que han dado lugar a esa discapacidad, como son la salud (utilizando un baremo clínico) de la persona y los factores sociales (utilizando un baremo social) que rodean a la misma.

Una vez resuelta la valoración de la discapacidad, se le notificará a la persona solicitante en su domicilio la resolución de su solicitud. La resolución contendrá el grado de discapacidad, el Dictamen Técnico Facultativo (explicando las causas que se han considerado para dar lugar a esa valoración y la calificación definitiva o temporal del grado de discapacidad), y la Resolución que firmará el Director Provincial.

En el caso de que se trate de una calificación definitiva, se entregará a la persona interesada la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad.

En relación a los tipos de discapacidad, podemos agruparlas en una serie de categorías, si bien hay que destacar e incidir que cada tipo de discapacidad es diferente y única en la forma que afecta a la persona que la padece, dándose por ello en parte la necesidad de que a la hora de realizar una adaptación del puesto de trabajo, este se realice teniendo en cuenta las propias características de la persona.

1. Discapacidad Física o Motora:

Se entiende por esta cuando la discapacidad tiene como consecuencia una disminución en el funcionamiento de las habilidades motoras, que pueden conllevar dificultades de coordinación o de movimiento.

Por otro lado, este tipo de discapacidad también puede tener como consecuencia que afecte al sistema nervioso, teniendo como resultado casos de parálisis, paraplejías, tetraplejías...

2. Discapacidad Sensorial:

Este tipo de discapacidad es el que se caracteriza por afectar a los sentidos de las personas, siendo que los sentidos que se ven más afectados son el visual y auditivo.



- **Discapacidad Visual:** Este tipo es referido a cuando el funcionamiento de la visión se ve afectado dando lugar bien a problemas de visión mayores o en los casos más graves a la ceguera. Según datos proporcionados por la OMS la cifra estimada de personas con discapacidad visual asciende entorno a los 253 millones, de los cuales 36 millones corresponderían a personas con ceguera y 217 millones con discapacidad visual moderada a grave.
- **Discapacidad Auditiva:** En este caso el sentido que se ve afectado corresponde a la audición. La pérdida de audición se encuentra actualmente comprendida en cuatro baremos, leve, moderada, grave o profunda, siendo este último el que correspondería a personas sordas. Según estudios de la OMS más del 5% de la población mundial padece de una audición discapacitante, entendiéndose por esta, según la OMS, aquella que tiene como consecuencia que *“una persona tenga una pérdida de audición superior a 40dB en el oído con mejor audición en los adultos, y superior a 30dB en el oído con mejor audición en los niños”*.

3. Discapacidad Intelectual:

El termino de discapacidad intelectual en la actualidad se encuentra definido por la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo, la cual la define diciendo que *“la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”*.

Por otro lado la Asociación Estadounidense de Psiquiatría también ha establecido una definición de discapacidad intelectual, que si bien no difiere mucho de la anterior, establece aspectos de importancia.

El concepto se encuentra recogido dentro del manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales como *“trastorno que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico”*.

El tipo de discapacidad más conocida de este tipo es el de la trisomía del cromosoma 21, más conocido como síndrome de Down, siendo que en España, según la federación DOWN ESPAÑA en su III Plan de Acción para las personas con síndrome de Down y sus familias en España-Retos y apoyos, establecía en 2012 la población actual que había entonces ascendía a 34.000 personas, de las cuales el 41% eran mujeres.

4. Psíquica:

Este tipo de discapacidad es confundido comúnmente con la discapacidad intelectual, pero se diferencia en que la psíquica es referida a trastornos que afectan en el comportamiento adaptativo y que se caracterizan por no ser algo transitorio, si no que se prevé que sean permanentes. Algunos ejemplos de este tipo de discapacidad son las esquizofrenias, depresiones graves o bipolaridad.



2.5 La Discapacidad Sobrevenida y la Adaptación del puesto de trabajo.

Una cuestión que merece especial atención es la **Discapacidad Sobrevenida** y todo el contexto que la rodea, ya que como establece la gerente de la federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), Pepa Torres, *“las personas con alguna discapacidad sobrevenida son expulsadas del mercado laboral o tienen serias dificultades para mantener su empleo, ya que así lo permite la legislación española”*.

La discapacidad sobrevenida es entendida como la discapacidad que se adquiere de manera repentina e imprevista, e implica un deterioro funcional, no es una situación que venga implícita en la naturaleza de la persona. Se considera discapacidad sobrevenida, la que se produce a partir de los 6 años a raíz de situaciones externas a la persona (y las internas cuando no se refiera a una situación congénita).

Esta crítica que realiza la gerente de FEACEM, viene suscitada debido a que la regulación actual solo protege al trabajador que se encuentra en situación de incapacidad permanente total o absoluta, en el caso en que se pueda prever una mejoría y recuperase así su capacidad para desempeñar un puesto de trabajo similar al que ocupaba con anterioridad a esta situación. Es decir, la legislación vigente no protege las situaciones en la que los trabajadores puedan desarrollar un trabajo distinto en la misma empresa, con o sin adaptaciones que se necesitasen.

Por otro lado, se establece que en el caso de que al trabajador se le declarase en situación de incapacidad permanente parcial, no cabría la extinción del contrato de trabajo directo. Siendo que el empresario se ve en la obligación de mantenerlo en su trabajo habitual o en otro que se adapte o ajuste a su capacidad.

En definitiva, la normativa actual cuando se trata de una situación de incapacidad permanente total o absoluta no pone ningún impedimento a la hora de realizar extinciones de contratos cuando el trabajador sufre de una discapacidad sobrevenida de la cual no se puede producir una mejoría o recuperación de su capacidad habitual.

En este sentido, esta regulación hace que sea totalmente contraria por un lado, a lo establecido en la Ley 62/ 2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, donde en su artículo 38, dos, se establece que *“el empresario debe adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”*.

Y también por otro lado, es contraria a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ya que en su artículo 27, se establece la obligación de que los estados partes salvaguarden y provean el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, es decir, sobrevenida.



Más detenidamente, del análisis del mismo artículo se observa que dicha regulación actual es contraria a los apartados a), b), e), i), ya que en ellos se establece lo siguiente:

- A) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- B) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- E) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- I) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Como solución a esta situación es el propio CERMI el que plantea varias medidas entre las que destacamos *“la supresión de la causa automática de extinción del contrato de trabajo en el caso de la invalidez permanente total o absoluta, incluida la gran invalidez, con la obligación de la empresa de dar ocupación efectiva al trabajador afectado en otro puesto de trabajo distinto del correspondiente a su profesión habitual, en el caso de la total, o en puesto compatible con su incapacidad, en el caso de la absoluta”*.

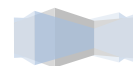
Siendo que si se diera el caso de que la empresa careciese de un puesto adecuado o que este no estuviese adaptado, se otorgaría de un plazo para que se produjese la vacante.

Una vez transcurrido este periodo, se expone, que ya entonces se podría disponer de la extinción del contrato junto con una indemnización por causas objetivas.

Este mismo planteamiento que hacen estas asociaciones en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se ha planteado también a nivel judicial cuando se producen despidos por incapacidad sobrevenida. Supuestos en los que los jueces vienen exigiendo a los empresarios la aplicación del artículo 25 del LPRL, incidiéndose así en la necesidad de las adaptaciones de los puestos de trabajo.

Así, en la actualidad, las características para que un despido por ineptitud sobrevenida sea admitido, y por lo tanto sea declarado procedente, pueden encontrarse, entre otras, en la STSJ de Madrid, numero 202/2012, de 20 febrero y STSJ de Madrid número 6/2013, de 14 de Enero, donde se establecen los siguientes elementos:

1. Que sea verdadera y no disimulada.
2. General, es decir que se vea afectado el conjunto del trabajo y no solo algún aspecto individual o determinado del mismo.
3. De cierto grado, es decir, que debe tener una aptitud inferior a la media.
4. Referida al trabajador no a los medio materiales o del trabajo.
5. Que se esté dando de forma permanente.
6. Que se vean afectadas tareas propias de la prestación laboral por la que se le contrato.



El problema surge cuando se plantea el supuesto en el que tras un accidente laboral o de un proceso de disminución psicofísica de las capacidades laborales, donde los trabajadores sean declarados no aptos, y no se les reconozca una incapacidad permanente, planteándose si es procedente un despido por ineptitud sobrevenida.

En esta misma línea, no todos los supuestos de disminución psicofísica de un trabajador puede dar lugar al despido por causas objetivas, ya que como establece la Sentencia del Juzgado de lo Social Número 33 de Barcelona, de 19 de Noviembre 2013, en donde en base a una serie de hechos y razones probadas que hacían ver que el mismo despido suponía una discriminación hacia la persona, el tribunal declaraba no la improcedencia del despido, si no la nulidad del mismo. La sentencia se desarrollaba en torno a la situación que venía padeciendo un trabajador que se encontraba en baja médica por enfermedad. Dicha nulidad se encontraba fundamentada en los siguientes aspectos:

1. La prohibición de “indefensión”, artículo 24 de la CE, al darse una causa disciplinaria que no es real, la cual además ya había sido reconocida por la propia empresa. Esta prohibición queda sustentada en base primero a la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la cual prohibía la posibilidad de que se reconociera en el despido la improcedencia del mismo, quedan así suprimido lo que se conocía como “despido expreso”. Se establecía como única excepción que la misma se diera en conciliación judicial o administrativa, en cuyo caso si se admitía.

En segundo lugar esta prohibición se sustenta en el Convenio nº158 de la OIT, sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador, y sus cuatro mandatos, al imponer la exigencia de causalidad a la hora de terminación de la relación laboral. Los cuatro mandatos son la existencia de causa justificada, la posibilidad de defenderse de los cargos formulados, el derecho a recurrir contra la misma y el derecho a examen y revisión de las causas invocadas.

En tercer lugar en base a la STC 22/1981, de 2 Julio, donde se establece que *“el derecho al trabajo, artículo 35.1 CE, en su vertiente individual se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa”*.

2. Discriminación por estar en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, en base al artículo 14 de la CE. En este aspecto dicho tribunal se aparta totalmente de la doctrina que viene siguiendo el tribunal superior en base a la Sentencia 29.1.01, donde se establecía que:

“La enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación. En efecto, se trata aquí simplemente de una medida de conveniencia de la empresa, que prefiere prescindir de un trabajador que en el año 1998 ha permanecido en activo menos de cuatro meses.



Esta situación del trabajador no es, desde luego, una causa lícita de extinción del contrato de trabajo, pues el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la morbilidad del trabajador como una posible causa de despido, la somete a una serie de condiciones que no se han cumplido en este caso. Pero ello determina la improcedencia del despido; no su nulidad, y el propio precepto citado indica que las ausencias por enfermedad, aun justificadas, pueden constituir, en determinadas condiciones, causa lícita de despido en atención al interés de la empresa”.

Es decir, el Tribunal Supremo con esto pasa a exponer y dictar que los conceptos de enfermedad y discapacidad no son lo mismo. Siendo que en el caso de que la causa del despido provenga de una enfermedad, no se produce una vulneración de ningún derecho fundamental y por lo tanto no podría declararse la nulidad del despido. Caso distinto es cuando la causa del despido es una discapacidad, en cuyo caso, se expone que si quedaría amparada por la protección máxima que otorga el texto constitucional, por estar expresamente en el propio artículo 14 CE.

Por otro lado, y diferenciándose de la doctrina marcada por el Tribunal Supremo, es el propio Tribunal Constitucional, quien con la Sentencia 62/08 de 26 de mayo, establece que el estado de salud del trabajador, es decir, su enfermedad, puede constituir un factor de discriminación al amparo del artículo 14 CE, cuando este factor sea tomado como elemento de segregación. Declarándose así que los actos del despido conllevaban un factor discriminatorio, y por lo tanto la nulidad.

Su decisión está también fundamentada en base al propio convenio 158 de OIT (destacando su artículo 6) y debido también a la acentuada vulnerabilidad tanto física como jurídica actual de la situación de incapacidad temporal.

En este aspecto, cabe destacar que el 11 de Abril de 2014, el TJUE marcaba a partir de una sentencia la equiparación del concepto de enfermedad al de discapacidad. Dicha equiparación es fundamentada por el Tribunal a partir de la Directiva 200/78. Directiva que en su regulación, como se expone en la propia sentencia, *no pretende comprender solo discapacidades de nacimiento o debidas a accidente, excluyéndose así las causadas por una enfermedad. Siendo por ello, que si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad podrá estar incluida en el concepto de discapacidad.*

3. El tercer y último punto, es la vulneración de la garantía de integridad física recogida en el artículo 15 CE, en base a que el trabajador es despedido por causa exclusiva de ser reconocía en situación de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo.



3. ALTERNATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA EN LA EMPRESA NORMALIZADA.

Como alternativa a la adaptación del puesto de trabajo en una empresa normalizada, surgen los enclaves laborales. Esta figura se regula en el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, en cuyo primer artículo viene definida como la suscripción de un contrato entre una empresa del mercado ordinario y un Centro Especial de Empleo (CEE), en la que los trabajadores del CEE se desplazan a la empresa colaboradora para realizar su labor en el centro de trabajo como cualquier otro trabajador de la empresa. La actividad para la que sean contratados y que vayan a desarrollar deberá guardar relación directa con la actividad común de la empresa, además de que la dirección y organización del trabajo en el enclave pertenece al Centro Especial de Empleo.

Para que se pueda llevar a cabo el enclave el CEE deberá llevar más de 6 meses inscritos en el registro de centros especiales de empleo. Por otra parte, dependiendo de la plantilla de trabajadores que haya en la empresa colaboradora se destinan más o menos trabajadores, es decir, en las empresas de más de 50 trabajadores el enclave se formará por 5 o más trabajadores. Así pues, de tener la empresa menos de 50 trabajadores, el enclave podrá formarse como mínimo por 3 trabajadores.

La duración mínima de este contrato será de 3 meses y la máxima de 3 años, pudiendo prorrogarse si el CEE acreditase que la empresa para la que se está llevando a cabo la actividad, hubiera contratado de manera indefinida a los trabajadores con discapacidad del enclave.

El enclave proporciona la opción de facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad que tengan serias dificultades de inclusión en el mercado, ya sea por el grado que posean de discapacidad o por sus circunstancias personales. Aun así, las empresas aprovechan estas alternativas para cumplir con la reserva de puesto de trabajo y, de esta forma, ven cumplida su obligación con respecto a la normativa sin ir más allá en la labor de lograr normalizar la inclusión de este colectivo en la empresa ordinaria.

Por otra parte, la ya citada LISMI, es la primera ley que empieza a regular los Centros Especiales de Empleo. El artículo 42 de la citada ley expone:

“Uno. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Dos. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social”.

Estos centros, constituyen una alternativa para emplear y proporcionar una experiencia dentro del mercado laboral, aunque no directamente en una empresa normalizada, a personas con discapacidad que tengan dificultades de acceso a empresas ordinarias para que se sientan integrados. Además, la creación de estos centros se lleva a cabo con la colaboración tanto de la Administración Pública como de otras entidades, sean personas físicas o jurídicas, e incluso comunidades de bienes mientras tengan capacidad de jurídica y de obrar.



Con relación a los enclaves laborales y a los Centros Especiales de Empleo, surgen las asociaciones de personas con discapacidad, que van desde las que se crean a carácter local hasta las estatales. Estas asociaciones se ponen en contacto con otras asociaciones de discapacitados y crean proyectos e iniciativas, así como constituyen una ayuda a las familias de estas personas promoviendo la autonomía de éstas.

Las asociaciones como por ejemplo es la conocida “Fundación ONCE”, constituyen un punto clave para la integración tanto laboral como social de personas con discapacidad. La mayoría de ellas cuenta con su propio personal especializado que pueda atender al tratamiento de las personas con discapacidad que la constituyen, suponiendo un refuerzo para este colectivo y sus familias.

Además, Fundación ONCE es una de las entidades que se encarga de financiar la iniciativa “Discapnet” para la integración de personas discapacitadas, y lograr que éstas participen en diferentes aspectos de la vida económica, social y cultural. Discapnet es un portal abierto y accesible para todas las personas, independientemente de su discapacidad, en el que pueden trabajar y compartir experiencias.

Cada vez la comunidad va tomando más conciencia de la necesidad de integrar a este colectivo en la vida laboral y social, impidiendo que se queden en una situación de exclusión social y dándoles las mismas oportunidades que puede tener cualquier persona.

Con relación a los enclaves laborales y los Centros Especiales de Empleo, a pesar de que crean y promueven el empleo para las personas con discapacidad dándoles la oportunidad de adquirir experiencia, nos hacen plantearnos si suponen un avance o un retroceso en la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.

Después de realizar un análisis y estudio exhaustivo sobre la regulación que es aplicable a este colectivo, llegamos a la conclusión de que los enclaves laborales pueden suponer un paso hacia atrás en la incorporación de estas personas al mercado ordinario de trabajo.

Esta opinión se fundamenta en la dificultad que tienen las personas con discapacidad de acceder a una empresa normalizada, ya que la mayoría solo cubre la reserva obligatoria de puestos para estas personas. Así como en los problemas que surgen para adaptar el puesto y las condiciones de trabajo cuando una persona adquiere una discapacidad sobrevenida en la empresa en la que venía desarrollando normalmente su actividad laboral.

En definitiva, los enclaves y los Centros Especiales de Empleo, en cierta parte, pueden suponer una “vía escapatoria” para que las empresas no realicen las adaptaciones de puestos de trabajo, más allá de lo que se establece como obligatorio en la normativa.



4. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación exponemos en un primer apartado, la entrevista que realizamos al jefe de recursos humanos de FCC, Fomento de Construcciones y Contratas, Jiménez Carmelo, junto con conclusión acerca de la entrevista, y los datos que se nos aportaron. En el segundo apartado, desarrollamos un ejemplo de cómo se debe realizar una adaptación de puesto de trabajo.

4.1. FCC y la Inclusión Laboral

- 1. FCC es una empresa que trabaja junto con personas que tienen una discapacidad. ¿Sabrías decirnos cuál es el porcentaje de personas con discapacidad con las que trabajáis?**

Actualmente contamos con un porcentaje del 3,84 por ciento, y nuestro objetivo es acabar el año habiendo alcanzado el 5%. Nuestros pilares para llevar a cabo este crecimiento se asientan en la diversidad e igualdad.

- 2. ¿Cuándo realizáis la integración de personas con discapacidad, tenéis unos puestos determinados según la discapacidad que tenga la personas?**

Las personas con discapacidad se seleccionan con arreglo a los perfiles que requiere el puesto de trabajo. Estas personas, en las empresas en las que normalizamos su inclusión, realizan el trabajo para el que han sido seleccionadas con los mismos niveles de calidad que cualquier otro trabajador.

- 3. ¿Cómo realizáis a grandes rasgos la adaptación del puesto de trabajo?**

Como decía antes, no adaptamos el puesto de trabajo, lo que hacemos es seleccionar el puesto de trabajo que mejor se ajuste al perfil del trabajador, lo mismo que se hace en la selección de cualquier otro trabajador no discapacitado. Donde pueden surgir las limitaciones es a la hora de la polivalencia funcional.

- 4. Una vez una realizada, ¿creéis que en algunos casos es necesaria la supervisión de estas personas?**

Una vez que las personas discapacitadas pasan el periodo de acogida y se incorporan a la plantilla, pasan a ser uno más. Lo único que se supervisa es la dificultad que puedan tener día a día, para ello, tienen a los mandos intermedios que van supervisando su trabajo a lo largo de sus jornadas.

- 5. Consideráis en FCC que la legislación actual regula correctamente y explica cómo realizar una adaptación de puesto de trabajo adecuada, o crees que se necesita una mayor profundización.**

Las leyes deben servir para mejorar la calidad de vida de estas personas, y la sociedad debe dar oportunidades a las personas con discapacidad.

Más que legislación, se trata de sensibilidades y compromiso social. La discapacidad es una gran desconocida y hay que facilitar el acceso de las personas con discapacidad en las empresas con acuerdos de colaboración que ayuden a las empresas con equipos de apoyo.

Nuestra experiencia es muy positiva, la inclusión de personas con discapacidad aporta un valor añadido a la empresa. Además, la gestión de la diversidad aporta una ventaja competitiva en el mercado.



6. Son suficientes los incentivos y ayudas que se dan en la actualidad para fomentar la integración de personas con discapacidad.

En nuestra opinión sí, ya que el gobierno proporciona subvenciones por la contratación de estas personas para, de esta manera, incentivar su participación en el mercado. Aun así, nosotros creemos que es responsabilidad de las empresas y de la sociedad en conjunto, tomar la iniciativa e incluir a personas con discapacidad en empresas normalizadas como la nuestra.

7. ¿Actuáis conjuntamente con centros especiales de empleo? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿creéis que los CEE ayudan a la integración de estas personas o por el contrario suponen un retroceso en el cumplimiento de la ley?

Sí que estamos en contacto con Centros Especiales de Empleo, en concreto, en 2017 renovamos un convenio con Fundación ONCE para la contratación de personas con discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo no suponen un retroceso, pero es verdad que deben ser solo una fase previa para la capacitación y formación en habilidades, con el objetivo final de que las personas con discapacidad pasen a la empresa normalizada en iguales condiciones laborales que cualquier otro trabajador. Por eso es importante que los Centros Especiales de Empleo hagan una buena capacitación y formación.

8. ¿Creéis que es posible lograr una igualdad total entre personas con discapacidad y personas capaces?

No es que lo creamos, es que es así, siempre y cuando las empresas entiendan que la gestión de la diversidad aporta beneficio a la organización, además de suponer un gran beneficio social.

Finalmente, gracias a la entrevista hemos podido observar que FCC es un ejemplo de empresa que opta por ir más allá de lo establecido legalmente e integrar, de manera creciente cada año, personas con discapacidad en sus filas. De esta manera, se pretende contribuir a mejorar la inserción laboral de este colectivo y a servir de ejemplo para que demás empresas normalizadas aboguen por la contratación de estas personas.

Somos conscientes de que es un proceso largo el de la inclusión de trabajadores con discapacidad en las organizaciones, pero si cada vez son más las empresas como FCC que sirven como referencia en el proceso de cambio y que abren las puertas a este colectivo, no cabe ninguna duda de que se conseguirá una igualdad de oportunidades para todos y se extenderá el concepto de que se trata de personas con distintas capacidades, ni mejores ni peores, simplemente distintas.

4.2. Cómo Hacer la Adaptación del Puesto de Trabajo

Con respecto a las buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas, encontramos relevante comentar que una de ellas sería que las empresas tomaran la iniciativa de adaptar puestos de trabajo en vez de cambiar a los trabajadores del puesto, modificando así las condiciones de los mismos, para que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

Las personas para las cuales se debe de hacer esta adaptación son: personas con discapacidad o incapacidad permanente, trabajadores con capacidad disminuida (por accidente o enfermedad, tanto común como profesional), trabajadores con discapacidad sobrevenida, trabajadores que sin tener reconocida ninguna discapacidad son sensibles a riesgos a los que puedan estar expuestos en su puesto de trabajo.



El procedimiento para llevar a cabo esta adaptación de puesto de trabajo es el descrito en la Guía de Adaptación de Puestos de Trabajo elaborada por el Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, en el año 2009, en adelante CEAPAT⁹.

El CEAPAT pertenece al Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y se encarga de conseguir una accesibilidad universal y una participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos (laboral y social).

La guía citada en el párrafo anterior pone de manifiesto una serie de pasos o fases que se deben seguir para la adaptación del puesto de trabajo, las cuales nombramos a continuación.

Para comenzar se debe hacer un análisis e identificar así las tareas que forman parte del puesto de trabajo, y por tanto, el tiempo medio de realización de cada tarea, los conocimientos y experiencia requeridos para su realización y los trabajadores que se necesiten para desarrollarla.

El siguiente paso sería tener en cuenta las herramientas o equipos necesarios para realizar las tareas del puesto que se vaya a adaptar. A este paso, se le debe unir la identificación de las capacidades requeridas para realizar las tareas del puesto con las herramientas o equipos disponibles para ello.

Otra de las cuestiones que se deben considerar en este proceso es el entorno de trabajo (con respecto a la regulación en materia de prevención de riesgos laborales y de seguridad), en el que se deben tener en cuenta los factores ambientales de este entorno y las características del trabajador. Ejemplo: cómo puede afectar el ruido que haya en el puesto de trabajo a adaptar, a una persona que tenga una discapacidad sensorial de tipo auditiva. Un aspecto que enlaza con lo anterior es la accesibilidad al puesto, es decir, debemos conocer como acceden los trabajadores al lugar de trabajo y a los servicios que este incluye (aseos, cafetería...).

Por otra parte, hay que considerar también la valoración de las aptitudes del trabajador para el puesto, además de tenerlos en cuenta y hacerles partícipes del proceso aceptando sus opiniones y propuestas.

Para concluir se hacen propuestas de soluciones o de medidas para realizar la adaptación a cada persona, estas soluciones pueden pasar desde cambios en el equipo de trabajo hasta modificaciones o cambios de lugar de realización de tareas. Una vez hechas estas propuestas, se debe finalizar con la realización de un seguimiento de las adaptaciones sugeridas y analizar y verificar su efectividad.

5. CONCLUSIONES

Una vez analizadas las cuestiones planteadas en este trabajo de fin de grado, a partir de numerosas guías, informes y sentencias, siguiéndose la metodología propia de las ciencias jurídicas, podemos establecer una serie de conclusiones y reflexiones que exponemos a continuación.

En primer lugar hemos establecido, en un mismo documento, la regulación más importante que existe hoy en día y que otorga protección a las personas con discapacidad. Realizando un recorrido desde los conceptos iniciales más desfavorables, que suponían una infravaloración de estas personas, hasta los conceptos actuales con los que se ha querido poner de manifiesto la importancia de la aplicación del principio de igualdad que se traduce en la necesidad de llevar a cabo más acciones sociales.

⁹ Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, 2009.



En este sentido, mientras íbamos desarrollando el trabajo, hemos observado una falta de cohesión y claridad en lo que respecta a la evolución del concepto de personas con discapacidad. Sigue existiendo información que hace referencia a terminología antigua, lo que supone un perjuicio para las personas que tienen discapacidad y que pueden considerarlo un paso atrás en la defensa de la aplicación del principio de igualdad así como del derecho a la accesibilidad universal.

Por otra parte, vemos favorable la iniciativa que tomó el gobierno de agrupar toda la legislación referente a este colectivo, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprobaría el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, para facilitar una mayor homogeneidad dentro de la regulación española.

En segundo lugar, destacamos la falta de protección que se ha dado hacia las personas con una discapacidad sobrevenida. Desprotección que en la actualidad, en muchas ocasiones, sigue produciéndose debido a la falta de regulación por parte del gobierno. Aunque es destacable que se han dado supuestos donde los propios tribunales, con el fin de otorgarles cierta protección ante los casos de despidos por ineptitud sobrevenida, han seguido la línea marcada por el Tribunal Constitucional y que ahora ha sido conformada por jurisprudencia Europea a través de la STJUE, 11 de abril de 2014, que hace una equiparación entre enfermedad y discapacidad, asimilándose la discapacidad a la definición de enfermedad de larga duración.

Posteriormente, también ha sido remarcado por otras sentencias Españolas, como son los ejemplos de la STSJ de Valencia 8 de mayo de 2014, o la STSJ de Cataluña de 17 de Febrero de 2015.

En tercer lugar, al analizar los datos estadísticos sobre este colectivo de personas, nos hemos dado cuenta de que no se trata de un colectivo pequeño que puede pasar desapercibido, ya que solo en España el total de personas con discapacidad asciende a más de 3,8 millones. Cifra que al compararla con los datos de personas con discapacidad en edad laboral que están trabajando, hacen ver la necesidad de que desde el estado se debe fomentar la idea en la sociedad, de que este colectivo no es menos válido que las personas sin discapacidad, son personas, y haciendo uso del nuevo término que se ha propuesto en la actualidad, con diversidad funcional.

También queremos destacar en esta línea, que partiendo del agradecimiento por toda la información encontrada en términos estadísticos tanto a nivel mundial como nacional, encontramos recomendable la actualización de los datos referentes a la macroencuesta realizada en España por el Instituto Nacional de Estadística en España en 2007 sobre las personas con discapacidad, ya que como hemos destacado en el trabajo hay información referente a este colectivo que data de hace más de 10 años y que, por lo tanto, no establece una visión objetiva y realista de la población con discapacidad existente a día de hoy.

En conclusión, como se ha podido observar a lo largo del trabajo, son diversos los problemas que rodean a este colectivo, siendo por ello, por lo que vemos la necesidad de que se debe seguir incidiendo por una parte, en favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y también en el mercado de trabajo, con el fin de garantizarles la mayor independencia posible. Así como, por otra parte, fomentar la introducción de la adaptación de los puestos de trabajo dentro de la propia cultura empresarial.



6. BIBLIOGRAFÍA

Abella, B. (26 de Enero de 2018). *CERMI*. Obtenido de <http://semanal.cermi.es/noticia/tambien-empleo-inclusion-laboral-discapacidad-sobrevenida.aspx>

Cayo, L. P., Yolanda Quezada, M., & Huete García, A. (Diciembre de 2011). *CERMI*. Obtenido de https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/01-LA_DISCAPACIDAD_EN_LAS_FUENTES.pdf

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (s.f.). *CERMI*. Obtenido de <https://www.cermi.es/cermi/>

Confederación de Empresarios de Sevilla. (s.f.). *CES*, Trabajadores especialmente sensibles. Obtenido de <http://cesevilla.es/boletin030215/actuacion.html>

Costa, R. V. (2007). *Envejecimiento de la Población, Adaptación del Puesto de Trabajo y Despido por Razones de Salud*. (Ejemplar fotocopiado).

Down España. (2016). *III Plan de Acción para las personas con síndrome de Down y sus familias en España*. Obtenido de <http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/07/III-Plan-de-Accion-1.pdf>

El Boletín. (23 de Noviembre de 2017). *Quien tiene una discapacidad sobrevenida es expulsado del mercado laboral o tiene dificultad para mantener su empleo*. Obtenido de <https://www.elboletin.com/noticia/156260/nacional/quien-tiene-una-discapacidad-sobrevenida-es-expulsado-del-mercado-laboral-o-tiene-dificultad-para-mantener-su-empleo.html>

Europapress. (s.f.). *¿Cuántas personas con discapacidad hay en España?* Obtenido de <http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-cuantas-personas-discapacidad-hay-espana-20171202120315.html>

European Network on Independent Living. (s.f.). *ENIL*. Obtenido de <http://enil.eu/about-enil/our-mission/>

Federación Vida Independiente. (s.f.). *Federaciónvi*. Obtenido de <https://federacionvi.org/>

Fundación ONCE e ILUNION Tecnología y Accesibilidad. (s.f.). *Discapnet*. Obtenido de <https://www.discapnet.es/quienes-somos>

Gobierno de Aragón. (s.f.). *Istituto Aragonés de Servicios Sociales*. Obtenido de http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/IASS/Inicio/AreasActividad/Discapacidad/ci.discapacidad_seccion_02_valoracion.detalleInaem

Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar social. (s.f.). *Vigilancia de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad i: <http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/home.htm>

Gomez, E. (s.f.). *Tipos de Discapacidad*. Obtenido de Tiposde.EU: <https://tiposde.eu/tipos-de-discapacidad/>

Huete García, A., Pallero Soto, P., Caballero Juliá, D., Quezada García, M. Y., & Ruiz García, Y. (2015). *Observatorio Estatal de la Discapacidad*. Obtenido de <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/70/Informe%20Discapacidad%20Sobrevenida.pdf>



IBERLEY. (2014). *Iberley portal de información jurídica*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/mantenimiento-empleo-supuestos-discapacidad-sobrevenida-13191>

Incluyeme. (s.f.). *¿Que tipos de discapacidad existen?* Obtenido de Incluyeme.com: <http://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Instituto Nacional de Estadística. (2007). *Discapacidad, Autonomia Personal y situaciones de Dependencia*. Obtenido de INE: <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). *INSHT*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998). *Insht*. Obtenido de Nota Técnica de Prevención 471: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de INE: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

Lexa Laboral Online (Abogacia laboral preventiva). (2018). *LEXA-Online*. Obtenido de https://www.lexa-online.com/publicaciones/Sentencia_el_Tribunal_Supremo_de_22_de_febrero_de_2018_puede_considerarse_nulo_el_despido_de_una_trabajadora_que_sufre_unas_limitaciones_psiquicas_relacionadas_con_el_trabajo_cuando_la_empresa_ha_tratado_de_readaptar

maltrato infantil y discapacidad. (2015). *Programa estatal de investigación, prevención e intervención en violencia contra las personas menores de edad con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Obtenido de <http://maltratoinfantilydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2015/06/Definiciones.pdf>

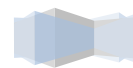
Naciones Unidas. (13 de Diciembre de 2006). *ONU*. Obtenido de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (Diciembre de 2014). *Nota descriptiva Nº 352, Discapacidad y Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud*. Obtenido de IMSERSO: <http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *IMSERSO*. Obtenido de <http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (16 de Enero de 2018). *OMS*. Obtenido de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>



Organizacion Mundial de la salud y Banco Mundial. (2011, Ultima actualización.). *Informe mundial sobre la discapacidad,actualizacion 2016-2017*.

Pisonero, S. (2007). *La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2335332.pdf>

Plena Inclusión. (s.f.). *Plena Inclusión*. Obtenido de <http://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

Romañach, J., & Lobato, M. (s.f.). *Foro de Vida Independiente y Divertad*. Obtenido de <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

Sebastian Herranz, M., & Noya Arnáiz, R. (2009). *Adaptación de puestos de Trabajo. Guia de Referencia*. Obtenido de CEAPAT: <http://www.ceapat.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/adaptacionpuestra.pdf>

Servicio Publico de Empleo Estatal. (2017). *Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, Estatal, datos 2016*.

SUNRISE MEDICAL. (11 de Septiembre de 2017). Obtenido de <https://www.sunrisemedical.es/blog/adaptar-puesto-trabajo-discapacidad>

Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. P. (2017). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*.

Zaragoza Vida Independiente. (s.f.). *zavi*. Obtenido de <https://zavizg.wordpress.com/zavi/>

